

休日の振替と代休の違いについて

労働基準監督署に寄せられる相談のうち、休日の振替と代休の違いについて聞かれることがよくあります。



休日の振替と代休について、実務においては、両者の違いはあまり厳密に区別されていないケースが多く、各会社の慣習的な取り扱いによって運用されているケースが少なくありません。そのた

め、ここでは、休日の振替と代休の違いについて正しく理解していただき、時間外労働や休日労働の取り扱いについて誤りがないかどうか、今一度ご確認していただきたいと思えます。

◇ ◇
休日の振替とは、あらかじめ休日と定められた日（法定休日）を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることをいいます。

一方、代休とは、休日に労働させた後に、休日労働の代償的措置として、その後の特定の日の労働を免除することをいいます。

両者の大きな違いは、休日を移動させたかどうかという点です。この点について、解釈例規では「休日の振替を必要とする場合、休日を振り替え

ることができると規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場



合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させたことにはならない」（昭23・4・19基収第1397号、昭63・3・14基発第150号・婦発第47号）と規定しています。ですから、休日の振替

が、解釈例規で定められている要件を満たし、適正な手続きで行われた場合は、あらかじめ休日と定められていた日に労働させた場合であっても、当該日を休日労働として取り扱う必要はありません。

しかしながら、代休は、あくまでも休日労働を行ったことに対する代償的措置に過ぎないため、休日労働を行ったという事実には変わりありません。その意味で、休日の振替と代休については、その意味が大きく異なりますので、両者の違いを正しく理解する必要があります。

なければならぬ旨を規定していますので、休日労働に関する協定を締結していない場合は、この法定休日確保されるように振替を行う必要があります。

また、法定休日を確保できるように休日の振替を行った場合であっても、休日を振り替えたことにより、当該週の法定労働時間を超える場合は、その超えた時間は時間外労働として扱わなければなりません。

休日の振替を行えば休日労働にはならない、休日の振替を行えば割増賃金を支払う必要がないと単純に理解していると、誤った運用をしてしまうおそれがありますので、休日の振替を行う場合には、休日の振替日を慎重に検討していただき、時間外労働、休日労働時間の算定、割増賃金の適正な支払いについて注意するようにしてください。

イラスト・木村武司